

Dieci anni di flessibilità/2. Le previsioni 2007 delle maggiori Agenzie per il lavoro: si organizzano sempre di più per formare figure specializzate

Un milione di missioni per 600mila addetti

Incarichi brevi da Adecco e OpenJob, i laureati crescono da Kelly Services, Metis punta sui giovani

LE STRATEGIE

Manpower si orienta verso ristorazione e finanza, mentre Obiettivo Lavoro rafforza la sua attività in edilizia, sanità e Ict

Francesca Barbieri

Più di un milione di missioni per 600mila occupati a tempo determinato. È questa la stima per l'anno 2007 dell'attività delle Agenzie per il lavoro: un mercato da oltre 5 milioni di euro, con un'ottantina di società e 10mila dipendenti diretti. Settore giovane, nato nel 1997 con il pacchetto Treu, che da interinale è diventato "somministrato", dopo il cambio di nome voluto dalla legge Biagi del 2003, che ha allargato il raggio d'azione degli operatori. Niente più oggetto esclusivo, limitato al lavoro a termine, ma la possibilità di "somministrare" anche a tempo indeterminato, fare ricerca e selezione, intermediazione e *outplacement*. Certi istituti hanno funzionato, certi no, altri sono in discussione in questi giorni di dibattito sul Protocollo del Welfare.

Ma il vecchio lavoro interinale, quello a termine, come è cambiato in questi anni? Il Sole-24 Ore del lunedì ha interpellato 17 tra le principali Agenzie per il lavoro (tra cui le dieci maggiori per fatturato): dai dati raccolti emerge un quadro variegato, sembra quasi che ogni agenzia e i lavoratori che passano dalle sue filiali abbiano una storia a sé, anche se i tratti comuni non mancano.

Adecco, leader di mercato con una quota superiore al 23%, prevede di superare entro fine anno quota 300mila missioni instaurate. Insieme a OpenJob si caratterizza per gli incarichi brevi: nel 2004 un contratto durava 39 giorni, nel 2007 arriva fino a 44. «La media - precisa Sergio Picarelli, amministratore delegato di Adecco Italia - risente della nostra forte presenza nel retail dove, in occasione dei picchi stagionali impieghiamo lavoratori per brevissimo tempo». Un altro elemento distintivo è la crescita di addetti con un titolo di studio che non va oltre la licen-

za media: dal 51% del 2004 al 56% di oggi.

Per il futuro Adecco punta a sviluppare l'attività di ricerca e selezione, dove ha già 150 consulenti dedicati, e si sta specializzando nella formazione manageriale. «La chiave per gestire i bisogni delle aziende - aggiunge Picarelli - sarà l'offerta di professionisti qualificati disposti a spostarsi da uno Stato all'altro».

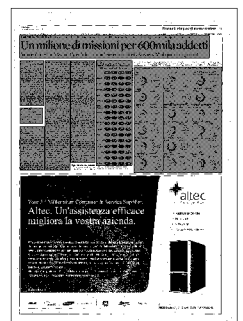
Manpower, che "somministra" più lavoratrici rispetto a tre anni fa e opera di meno nell'industria metalmeccanica (dal 40,3% al 33,8%), è orientata verso il terziario. «I nostri piani strategici - spiega Stefano Scabbio, amministratore delegato per l'Italia - vanno verso la specializzazione in hotel e ristoranti, sanità, banking e finanza».

Kelly Services ha registrato una crescita costante della percentuale di laureati sul totale degli inserimenti. «Dal 12% di quattro anni fa - conferma Stefano Giorgetti, direttore generale per l'Italia - siamo arrivati al 18% di oggi con un'età media che è salita a 31 anni». Ma il record dei laureati va ad Articolo1, dove un interinale su tre ha il titolo in tasca. «Spesso i neodottori - ammettono da Articolo1 - pur di lavorare accettano ruoli che non hanno molto a che fare con il loro livello scolastico».

Obiettivo Lavoro offre opportunità d'impiego a una buona fetta di immigrati, cresciuti dal

21,6% del 2004 al 33% di oggi. «Gli stranieri - commenta Marco Maggi, responsabile comunicazione e corporate identity - sono sempre più presenti e indispensabili per coprire i posti vacanti». In primis nei settori di sanità ed edilizia, dove Obiettivo Lavoro vuole potenziare la propria attività. «Insieme alla grande distribuzione - aggiunge Maggi - all'industria metalmeccanica e all'Ict».

Un'altra fascia "debole" che si sta rivolgendo sempre di più alle agenzie è quella degli over-40. «Dalle nostre filiali ne passano molti - spiega Rosario Rasizza, presidente e a.d. di OpenJob, dove gli ultraquarantenni sono al 34% - grazie all'esperienza acquisita in certe mansioni, alcuni



non fanno fatica a trovare un nuovo impiego».

Sono invece giovani i candidati che bussano alle porte di Metis. «Il 58% dei nostri lavoratori - dice l'amministratore delegato Piermario Donadoni - ha un'età tra i 20 e i 30 anni». L'agenzia cerca di essere una specie di "incubatore" per accompagnarli nel mondo del lavoro: «Il 30 per cento - aggiunge Donadoni - dopo il primo contratto viene assunto e dopo la seconda e terza missione si arriva all'80%».

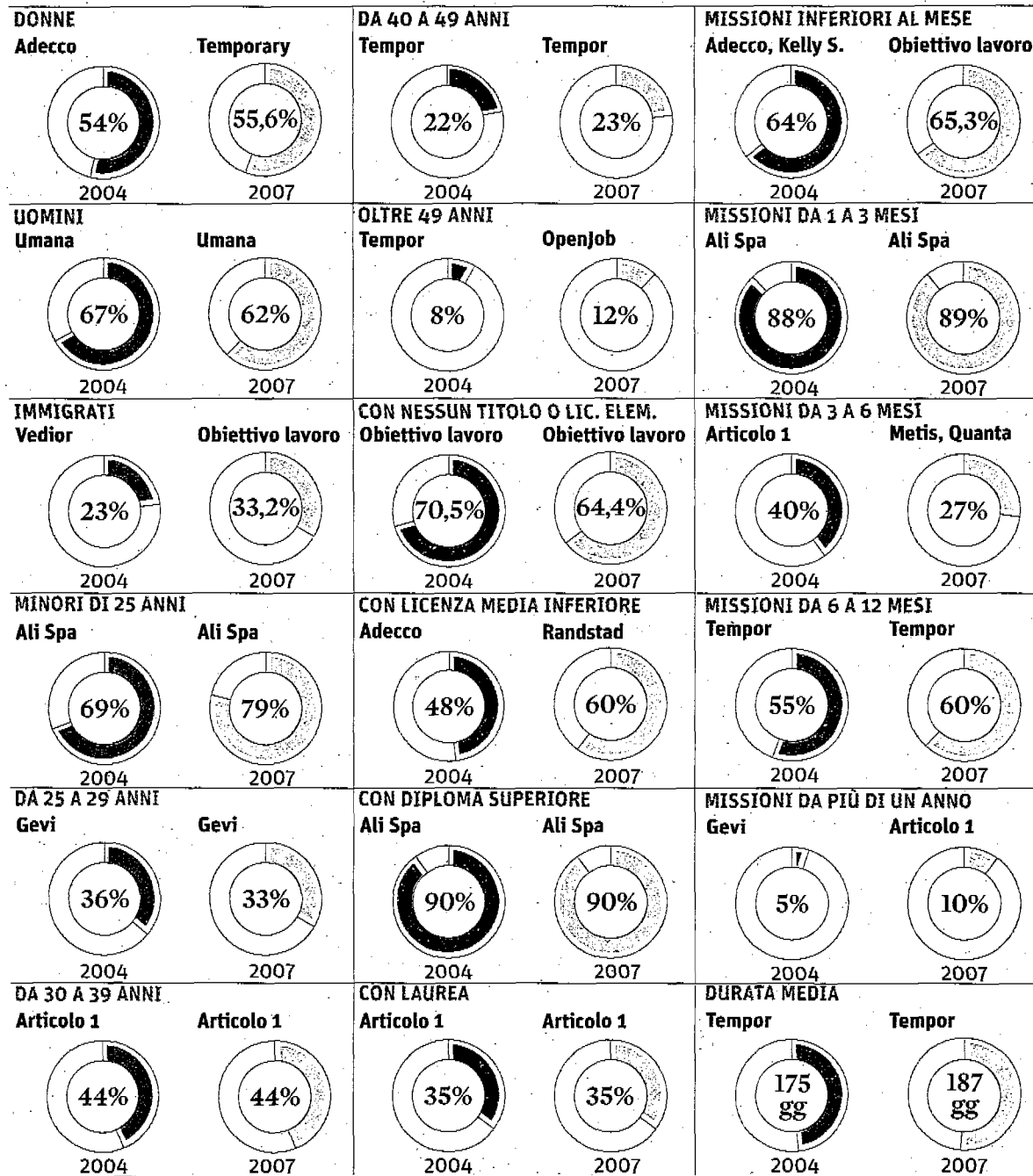
Vedior si distingue per gli incarichi di lunga durata, in media 115 giorni. «È il frutto della specializzazione nel settore assicurativo e nella sanità - spiega Gabriele Pillitteri della direzione marketing strategico - dove i contratti coprono diversi mesi». L'agenzia Quanta, infine, ha addirittura più che raddoppiato i giorni delle missioni: dai 62 del 2004 ai 140 attuali.

MISSIONI ASSUNTE

Trend delle missioni 2004-2007 (in migliaia)

	2004	2005	2006	2007
Adecco	265	273	272	210
Ali Spa	3,4	3,2	3,3	3,5
Articolo 1	2,8	17,3	26,4	19,3
Gevi	14,3	14,8	16,8	15,5
Gi Group	83,9	84,1	107,8	100,4
Kelly Services	28,2	30,1	30,0	22,9
Manpower	159	175	201	168
Metis	37,0	44	48,3	46,2
Obiettivo lavoro	61,1	69,6	86,9	76,9
OpenJob	16,8	21,8	39,8	30,5
Quanta	8,4	8,0	8,8	6,2
Randstad	33,4	38,0	39,3	38,0
Tempor	1,3	1,5	2,2	2,5
Temporary	16,1	12,3	9,2	13,8
Umana	13,0	16,4	23,2	21,6
Vedior	17,0	20,0	22,0	25,0

Quali agenzie hanno registrato le % più alte nel 2004 e nel 2007 per caratteristiche dei lavoratori e durata delle missioni



Lavoro. Il bilancio Interinali: i contratti continuano a crescere

Più di un milione di missioni per 600mila lavoratori a termine. Sono queste le stime delle Agenzie per il lavoro relative a tutto il 2007 secondo quanto emerge da un'indagine condotta dal Sole-24 Ore del Lunedì.

Il settore, a dieci anni dall'introduzione della legge Treu, continua a registrare tassi di crescita sostenuti.

Da gennaio ad agosto sono state 35 milioni le giornate di lavoro retribuite, il 18% in più rispetto al 2006. Secondo Ebitemp, l'Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo, nel corso degli anni è aumentata la presenza femminile, oggi al 43%, e la quota di lavoratori over 40, raddoppiata nel giro di otto anni.

Cresce anche il numero di immigrati che, dalle poche migliaia del 1998, hanno superato quota 100mila nel 2006: un lavoratore «sommministrato» su cinque è ormai extracomunitario.

Servizi ► pagine 22-23

Dieci anni di flessibilità/1. Secondo Ebitemp dalla legge Treu a oggi è aumentata la presenza di donne e immigrati

Interinali, gli over 40 sono raddoppiati

Da gennaio ad agosto 35 milioni di giornate retribuite: +18% sul 2006

Quattro milioni di giornate retribuite al mese, con un incremento del 24% rispetto al 2006. I dati, aggiornati ad agosto 2007, sono stati elaborati da Ebitemp, l'Ente bilaterale nazionale per il lavoro temporaneo. In totale, 35 milioni di giornate stipendiate da gennaio ad agosto, contro i 30 milioni dello stesso periodo del 2006 (+18%).

L'anno scorso gli interinali assicurati all'Inail sono stati 508.328, in aumento del 15,3% sull'anno precedente. Numeri piccoli, che scendono ulteriormente se consideriamo gli archivi dell'Inps: poco più di 250mila contratti, che rappresentano circa il 3% del totale di quelli stipulati per tutto il lavoro atipico (dal tempo determinato ai parasubordinati, passando per apprendisti e part-time). Secondo Ebitemp, invece, sul totale dell'occupazione a carattere temporaneo - che considera solo le forme di lavoro dipendente a termine - l'interinale pesa per l'11,6 per cento. E in 10 anni di attività il settore è comunque cresciuto, noncurante di cinque anni di stagnazione dell'economia (dal 2001 al 2005) ed è ancora impegnato ad acquistare peso.

Come cambia l'identikit

Ma come si è evoluto il profilo del lavoratore interinale a partire dalla legge 196/97 (il cosiddetto «pacchetto Treu»), passando dalla Biagi, fino a oggi? Le fasi che si possono individuare sono tre. «All'inizio - spiega Enzo Mattina, presidente di Ebitemp - c'è stata una richiesta molto forte di personale poco qualificato da parte dell'industria: operai di linea e di produzione».

Dopo la legge Biagi, e siamo alla fase due, si può notare invece uno spostamento di lavoratori al settore dei servizi, dove rappresentavano il 40,7% del totale nel 2002 per passare al 46,7% del 2005. Secondo il Centro studi di

Ebitemp, mentre i servizi di natura pubblica sono rimasti stabili al 7% nel periodo 2002-2005, è stato il comparto privato del terziario ad aver consolidato la quota di interinali, passando nel giro di tre anni dal 33,7 al 40 per cento. Anche se nel 2006 c'è stata un'inversione di tendenza con la perdita di due punti percentuali.

«Nel frattempo le aziende hanno cominciato a ricercare figure più evolute con competen-

ze più alte - commenta Mattina - che oggi rappresentano circa l'8% dei sommministrati». È questa la terza fase che pone una sfida alle agenzie: liberarsi dal luogo comune che vede il lavoro interinale come poco qualificato e scarsamente retribuito.

«Il futuro è nel professional - conferma Carlo Dell'Aringa, docente di Economia politica alla Cattolica di Milano - alcuni operatori cercano di inserirsi in questo segmento di professionisti ad alta qualificazione».

Nel corso degli anni è aumentata anche la presenza femminile: nel 1999, secondo le stime di Confindustria - una delle associazioni di categoria confluite lo scorso anno in Assolavoro - il gentil sesso rappresentava il 38% dei lavoratori a termine procurati dalle agenzie. Nel 2002 la percentuale era al 39,9% per arrivare nel 2005 al 43,4% e assestarsi al 43% nel 2006.

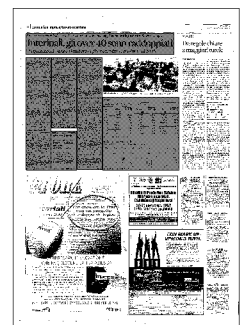
Discorso a parte per gli immigrati, che sono aumentati progressivamente dai 2.500 del '98 fino a superare la soglia di 100mila nel 2006 (vedi tabella a fianco). Anche fra gli extracomunitari sono salite le quote rosa: dal 25% del 2002 al 34% del 2006.

Quasi invariata la distribuzione per area geografica degli interinali: il Nord è padrone assoluto. Nel '99 la fetta di lavoratori impiegati era del 77%, mentre nel 2006 è scesa al 71 per cento. Il Sud è passato dal 5,1% al 9 per cento.

Scende la durata degli incarichi

La composizione per classi di età vede il prevalere degli under-30, anche se in calo: dal 68% del '99 al 50% dello scorso anno. Crescono invece gli over 40: dal 9% di otto anni fa al 17,7% del 2006. Sempre l'anno scorso ciascun lavoratore ha svolto in media 2,12 missioni, mentre nel 1999 l'82% era impiegato una sola volta. La durata degli incarichi è in sensibile ribasso: se nel 2002 era di 84 giorni, già due anni dopo si era dimezzata (41,5 giorni), mentre nel 2006 era pari a 43,3 giorni.

«Ci sono troppe missioni brevi, addirittura di pochi giorni -



commenta Filomena Trizio, segretario generale Nidil-Cgil. «C'è la tendenza a frazionare il più possibile gli incarichi su orizzonti temporali ridotti». Di diverso avviso Ivan Guizzardi, presidente nazionale Alai-Cisl: «Il 40% dei lavoratori dopo la prima missione passa alle dipendenze dirette delle imprese». La stessa percentuale è evidenziata dal ministero del Lavoro, ma su un orizzonte di più lunga durata: secondo le ultime elaborazioni, a 36 mesi dal primo contratto interinale il 40,7% degli addetti ha trovato un'occupazione stabile.

Fr.Ba.

SPECIALE ONLINE**OGGI SUL SITO DEL SOLE
IL MINISTRO DAMIANO
RISPONDE
ALLE VOSTRE DOMANDE**

Nella diretta, dalle ore 9, i temi legati al mondo del lavoro. Per partecipare basta collegarsi al sito del Sole-24 Ore e cliccare sul titolo che segnala la possibilità di inviare quesiti al ministro

www.ilsole24ore.com**Il trend**

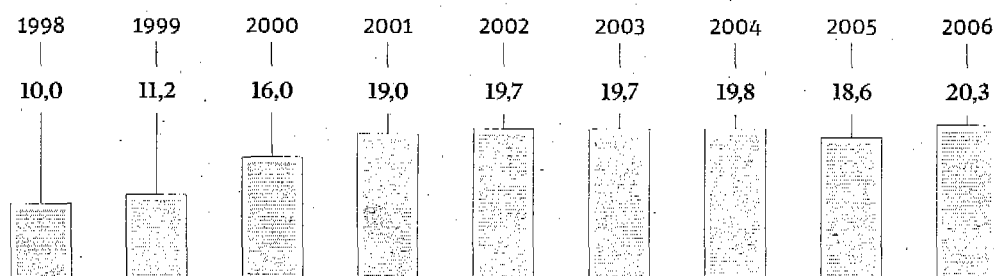
Lavoratori interinali assicurati all'Inail dal 1998 al 2006

Anno	Italiani	Variazioni annue (%)	Immigrati	Variazioni annue (%)	Totale	Variazioni annue (%)
1998	22.387	-	2.493	-	24.880	-
1999	76.864	243,3	9.707	289,4	86.571	247,9
2000	89.659	16,6	17.032	75,5	106.691	23,2
2001	108.073	20,5	25.282	48,4	133.355	25,0
2002	167.781	55,2	41.072	62,5	208.853	56,6
2003	290.063	72,9	71.242	73,5	361.305	73,0
2004	320.780	10,6	79.314	11,3	400.094	10,7
2005	358.875	11,9	81.980	3,4	440.855	10,2
2006	405.047	12,9	103.281	26,0	508.328	15,3

Fonte: elaborazione Ebitemp su dati Inail

Un lavoratore su 5 è extra-Ue

Lavoratori interinali immigrati sul totale 1998-2006; in %



Fonte: elaborazione Ebitemp su dati Inail

ANALISI

Da regole chiare a maggiori tutele

di **Mauro Parisi**

Adieci anni dalla sua introduzione nel nostro ordinamento il lavoro in "affitto" gode senz'altro di buona salute. E le prospettive future paiono ancora migliori, soprattutto se della disciplina dei contratti a tempo determinato verrà finalmente offerta un'applicazione stringente e in grado di tutelare davvero i lavoratori.

Insomma, le agenzie per il lavoro potrebbero trarre giovamento proprio dalle inquietudini dimostrate dall'esecutivo, nell'elaborazione della Finanziaria del 2008, quanto al lavoro a termine e ai suoi usi disinvolti. Preoccupazioni che, contro le aspettative, neppure nel Protocollo sul Welfare hanno sfiorato il lavoro somministrato, fenomeno forse non amato, ma di cui viene riconosciuta e apprezzata la necessaria trasparenza delle relazioni e delle dinamiche negoziali che riesce a generare. Si sa chi fornisce, chi utilizza e ne sono chiare le condizioni.

Certo, dalla legge 196 a oggi il lavoro somministrato - o interinale o temporaneo, che dir si voglia - ne ha fatta di strada. Sia per quanto concerne la sua messa a punto giuridica, sia quale modalità socialmente diffusa e accettata di ingresso nel mondo del lavoro. Era il 1997 quando il professor Treu riusciva a sdoganarne principi e disciplina - già ampiamente sperimentati in altri Paesi europei -, facendoli traslocare dalle aule dell'Università Cattolica a un "pacchetto" di provvedimenti di promozione dell'occupazione che sarebbe stato da allora conosciuto con il suo nome.

Alla fine degli anni 90 si trattò di una piccola rivoluzione normativa, capace di "forzare" il monolite concettuale del di-

vieto assoluto di intermediazione di manodopera, fino ad allora cardine incontrastato e inderogabile del nostro ordinamento. Tuttavia, il divieto stabilito al tempo dalla legge 1369 del 1960 rimase pressoché invariato nella sua sostanza, dato che il primo lavoro in affitto che veniva ammesso non costituiva che un'ipotesi eccezionale, e tutto sommato marginale, alla regola del rapporto diretto tra lavoratore e datore di lavoro. Contratti di fornitura potevano essere conclusi se li avesse previsti la contrattazione collettiva; se fosse sorta un'imprevedibile esigenza produttiva per cui in azienda mancavano qualifiche adeguate; o per so-

APPLICAZIONE STRINGENTE

Nei rapporti di somministrazione si sa chi fornisce lavoratori, chi li utilizza e a quali condizioni

stituire lavoratori assenti, ma, più o meno, solo nei casi di ferie, malattie e maternità. Un po' poco per le aspettative imprenditoriali e per favorire una vera tendenza occupazionale. Il decreto attuativo della legge 30 del 2003, completando l'opera avviata con il pacchetto Treu, ha risposto così alle sollecitazioni del mercato del lavoro, ampliando (ma non liberalizzando) la possibilità di ricorrere, a precise condizioni e causali, alla fornitura di lavoratori. Anche a quella - finora poco o per nulla apprezzata, se non per alte professionalità - a tempo indeterminato. Al di fuori del ricorso alle agenzie per il lavoro, però, il prestito e gli appalti di manodopera rimangono vietati e puniti (poco) anche oggi.

